

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Kota Pagar Alam

Denny Tri Sanjaya^{1*}, Yuliansyah², Zulaiha³

^{1 2 3} Universitas Lembah Dempo

trisanjaya10@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel

Diterima 12 Juli 2026

Direvisi 15 Juli 2026

Diterbitkan 20 Juli 2026

Kata Kunci

Sumber Daya Manusia

Kinerja Pegawai

Lembaga Pemasyarakatan

ABSTRAK

Kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan pekerjaan sering tidak sesuai dengan apa yang diharapkan Masyarakat yang ditimbulkan karena adanya pegawai yang tidak memiliki beban kerja, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Kota Pagar Alam. Pengolahan data menggunakan SPSS meliputi: uji validitas (korelasi butir $< 0,05$) dan reliabilitas (*Cronbach's Alpha* $> 0,60$) untuk kelayakan kuesioner. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linear sederhana, uji-t untuk signifikansi pengaruh, serta analisis korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur keeratan serta kontribusi hubungan antara variabel-variabel. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (87,2%) dan berstatus PNS (89,4%). Seluruh butir instrumen variabel X dan Y dinyatakan valid dan sangat reliabel ($\alpha > 0,9$). Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $y = 2.705 + 1.149x$, menunjukkan adanya pengaruh positif dan linear dari Pengembangan SDM (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Kedua variabel memiliki hubungan sangat kuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 80,9%, sedangkan 19,1% sisanya dipengaruhi variabel lain. Pengaruh ini terbukti signifikan secara parsial melalui Uji t ($p = 0,000 < 0,05$), menegaskan bahwa investasi pada kompetensi pegawai secara empiris memicu produktivitas organisasi.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama sekaligus penggerak roda organisasi. Peran penting SDM ini selaras dengan tujuan pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian, memberikan pelayanan yang profesional dan berkualitas, serta mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Untuk menciptakan SDM yang unggul, diperlukan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terarah. Program pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, stabilitas, dan fleksibilitas pegawai dalam beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis. SDM akan selalu berperan aktif dan dominan karena mereka adalah perencana, pelaku, sekaligus penentu utama terwujudnya tujuan organisasi menurut Suwatno dalam (Nurwibowo, 2016)

Menurut (Busro, 2018) Kinerja merupakan hasil kerja nyata yang ditunjukkan oleh pegawai melalui usaha yang sungguh-sungguh dalam rangka memenuhi tugas dan kewajibannya. Kinerja pegawai merefleksikan besarnya kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kontribusi tersebut dapat diukur melalui empat indikator utama, yaitu: kuantitas keluaran yang dihasilkan, kualitas atau standar mutu hasil kerja, jangka waktu penyelesaian tugas yang efisien, serta sikap kooperatif dalam bekerja sama di dalam organisasi.

Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Kota Pagar Alam merupakan salah satu lembaga pemerintah dalam sistem peradilan pidana yang menjadi wadah bagi narapidana untuk menjalani masa pidana sekaligus memperoleh berbagai bentuk pembinaan dan keterampilan. Pembinaan dan keterampilan ini diharapkan mampu mempercepat proses resosialisasi narapidana. Oleh karena itu, diperlukan kinerja pegawai yang optimal agar dapat berperan aktif

dalam menjalankan tugas dan fungsi pembinaan tersebut. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pendorong utama dalam meningkatkan kinerja pegawai

Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Kota Pagar Alam masih menghadapi kendala terkait adanya pegawai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) angkatan tahun 2025 yang belum sepenuhnya beradaptasi dengan lingkungan kerja serta belum tanggap terhadap kebijakan pimpinan. Selain itu, terdapat pula pegawai senior yang kurang memahami teknologi, khususnya dalam pengoperasian komputer. Keterbatasan tersebut umumnya disebabkan oleh faktor adaptasi terhadap perkembangan teknologi yang cepat. Padahal, saat ini seluruh pelaporan kinerja wajib diketik menggunakan komputer dan presensi harian dilakukan secara digital melalui aplikasi StarASN. Melihat kondisi tersebut, instansi pemerintah dinilai sangat perlu melaksanakan program yang dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada dasarnya mengemban tugas untuk mendayagunakan potensi pegawai secara optimal, sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal dalam mencapai visi dan misi organisasi.

Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas sering kali belum sesuai dengan ekspektasi masyarakat. Pelanggaran disiplin yang tidak seharusnya terjadi masih kerap dijumpai, seperti tingkat absensi yang tinggi serta rendahnya kepatuhan terhadap regulasi jam kerja. Hal ini berdampak negatif bagi organisasi karena menghambat penyelesaian tugas sesuai target waktu dan memicu inefisiensi waktu kerja. Selain itu, fenomena pegawai yang memanfaatkan jam kerja untuk keperluan pribadi juga masih sering terjadi. Kondisi tersebut berakibat pada penurunan performa kerja karena konsentrasi pegawai terpecah oleh aktivitas di luar tanggung jawab mereka sebagai pelayan publik. Alhasil, pegawai tidak dapat memberikan komitmen dan pengabdian yang optimal bagi organisasi.

Sebuah organisasi atau instansi akan berjalan dengan baik apabila memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki, salah satunya melalui program pengembangan. Marwansyah dalam (Wariati et al., 2015) menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Sementara itu (Suwatno & Apriansa, 2012) menjelaskan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dipahami sebagai upaya penyiapan pegawai secara individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi.

Dari total 47 pegawai yang ada di Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Kota Pagar Alam, persentase keikutsertaan dalam program pengembangan kompetensi menunjukkan bahwa pelatihan Fisik Mental dan Disiplin (FMD) menjadi program yang paling banyak diikuti dengan persentase mencapai 97,8%, disusul oleh Pelatihan Administrasi Perkantoran (Tingkat Dasar dan Umum) sebesar 85,1%. Selain itu, program kedinasan spesifik seperti Pelatihan Peran dan Fungsi Intelijen Pemasyarakatan serta Strategi Penanggulangan Gangguan Kamtib masing-masing diikuti oleh 68,1% pegawai, diikuti oleh Pelatihan Reformasi Birokrasi sebesar 44,7%, dan Pelatihan Kesemaptaan sebesar 12,7%. Sementara itu, persentase terendah tercatat pada Pelatihan Perbendaharaan (4,2%), serta Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan Pelatihan Tata Boga yang masing-masing hanya diikuti oleh 2,1% dari keseluruhan aparatur.

2. Kajian Literatur

Marwansyah dalam (Wariati et al., 2015) menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Sementara itu (Suwatno & Apriansa, 2012) menjelaskan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dipahami sebagai upaya penyiapan pegawai secara

individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan ini umumnya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual maupun emosional yang diperlukan untuk mencapai performa kerja yang lebih baik. Pengembangan SDM berpijak pada fakta bahwa setiap pegawai membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang terus berkembang agar mampu menjalankan tugasnya secara optimal. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui pengembangan karier, pendidikan, maupun pelatihan. Dengan demikian, ketergantungan organisasi terhadap rekrutmen SDM yang baru dapat dikurangi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program pendidikan, pelatihan, serta pengembangan. Proses ini esensial untuk mengubah kualitas SDM dari kondisi saat ini menuju kondisi yang lebih baik, sekaligus mempersiapkan pegawai dalam mengemban tanggung jawab yang lebih besar di masa mendatang guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Fabundu dalam (Sihaloho & Siregar, 2020) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam rangka memenuhi tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang maupun kelompok dalam organisasi. Hasil tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor guna mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut (Busro, 2018), kinerja adalah hasil pekerjaan yang ditunjukkan oleh pegawai melalui usaha yang sungguh-sungguh demi memenuhi tugas dan kewajibannya. Kontribusi pegawai terhadap kinerja organisasi ini dapat diukur melalui beberapa dimensi dasar, antara lain: kuantitas keluaran (volume hasil kerja), kualitas keluaran (tingkat akurasi dan standar mutu), jangka waktu penyelesaian (efisiensi waktu kerja), serta tingkat kooperatif pegawai dalam bekerja sama di dalam organisasi.

Secara teoretis, pengembangan SDM memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh organisasi akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu mencapai target kerja, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, serta menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Dengan demikian, semakin baik program pengembangan SDM yang diterapkan organisasi, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Hubungan tersebut juga didukung oleh teori modal manusia (*human capital theory*) yang menjelaskan bahwa investasi organisasi dalam bentuk pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas serta kinerja individu maupun organisasi. Oleh karena itu, pengembangan SDM dipandang sebagai investasi jangka panjang yang memberikan manfaat besar bagi organisasi melalui peningkatan kapasitas dan kemampuan kerja pegawai.

Penelitian mengenai pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai di lingkungan masyarakat telah banyak dilakukan, seperti oleh (Nurlaila, 2024) dan (Wibowo, 2021) yang sebelumnya dijelaskan. Namun, penelitian-penelitian tersebut mayoritas berfokus pada Lapas Kelas IIA atau IIA yang memiliki struktur organisasi mapan. Penelitian ini mengisi celah tersebut dengan berfokus pada Lapas Kelas III Kota Pagar Alam yang memiliki tantangan tersendiri dalam keterbatasan personel dan fasilitas.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2021), penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan penjelasan di atas, pendekatan ini diterapkan untuk menjelaskan dan menganalisis hubungan kausal (sebab-

akibat) dari variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Kota Pagar Alam.

Penelitian dilaksanakan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Kota Pagar Alam yang berada di Jalan Kopral Cekwan, Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Pagar Alam Utara, Kota Pagar Alam mulai dari bulan Januari sampai dengan April 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Kota Pagar Alam yang berjumlah 47 orang. Jumlah tersebut terdiri atas 43 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 4 orang Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) pada tahun 2026. Menurut Sugiyono (2021), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila jumlah populasi besar dan peneliti menghadapi keterbatasan dana, tenaga, maupun waktu, pengambilan sampel representatif dapat dilakukan. Namun, mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil, peneliti menerapkan teknik sampling jenuh (sensus). Dengan demikian, sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi, yaitu seluruh pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Kota Pagar Alam yang berjumlah 47 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sebagaimana disampaikan oleh Sugiyono (2021), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai yang bertindak sebagai responden. Instrumen kuesioner yang digunakan menyajikan pernyataan tertutup dengan pengukuran menggunakan skala Likert. Kuesioner tersebut dibagikan kepada seluruh pegawai yang menerima program pengembangan sumber daya manusia di Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Kota Pagar Alam. Adapun kategori nilai pada skala Likert yang digunakan adalah sebagai berikut:

Data yang diperoleh akan diuji validitasnya untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner yang digunakan. Validitas data mencerminkan tingkat akurasi instrumen penelitian dalam mengukur variabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika butir pernyataan di dalamnya mampu mengungkapkan aspek yang ingin diukur. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode analisis korelasi *Product Moment* menggunakan bantuan *software* SPSS. Apabila korelasi antara skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05, butir pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan berlaku sebaliknya (Fatmalawati & Andriana, 2021).

Selanjutnya, data yang diperoleh diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut dapat dinyatakan reliabel atau tidak. Menurut Sujarweni (dalam Fatmalawati & Andriana, 2021), suatu instrumen dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban responden terhadap butir pernyataan menunjukkan sifat yang konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran keandalan butir pernyataan dilakukan melalui metode satu kali pengujian (*one-shot method*). Kemudian, hasil skornya diukur melalui analisis korelasi antar-skor jawaban pada butir pernyataan dengan bantuan *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) menggunakan fitur analisis *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Analisis koefisien korelasi (r) digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan linier antara variabel bebas (independen) yang diteliti terhadap variabel terikat (dependen). Menurut Kuncoro (2019), nilai koefisien korelasi (r) berkisar antara -1 hingga +1. Sementara itu, untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dilakukan pengujian koefisien determinasi (R^2) (Ghozali dalam Fatmalawati & Andriana, 2021). Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang mendekati angka satu berarti variabel-variabel independen mampu

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Selain itu, data hasil kuesioner tersebut akan diolah menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya, uji-*t* dilakukan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut.

4. Hasil dan Pembahasan

Jumlah pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Kota Pagar Alam yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 47 orang. Seluruh kuesioner yang disebarakan selama satu minggu berhasil dikumpulkan kembali dalam kondisi lengkap dan layak untuk dianalisis. Berdasarkan data kuesioner tersebut, karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua kategori utama, yaitu berdasarkan jenis kelamin dan status kepegawaian.

Dari total 47 responden yang menjadi objek penelitian, mayoritas berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 41 orang (87,2%), sementara responden perempuan berjumlah 6 orang (12,8%). Dari segi status kepegawaian, sebagian besar responden berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu sebanyak 42 orang (89,4%), sedangkan sisanya merupakan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sebanyak 5 orang (10,6%).

Selanjutnya, pengujian validitas dilakukan melalui uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Penentuan nilai r_{tabel} didasarkan pada tingkat derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) dengan rumus $df = n - k$, di mana n merupakan jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel yang diteliti. Pada penelitian ini, besarnya derajat kebebasan dihitung melalui $47 - 2$, sehingga diperoleh $df = 45$. Dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 (uji dua arah), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,288. Jika nilai r_{hitung} pada setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,288), maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Adapun hasil pengujian validitas data instrumen adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil uji validitas instrument variabel X

No	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	R tabel	Ket
1	Pengembangan SDM 1	0,828	0,288	Valid
2	Pengembangan SDM 2	0,772	0,288	Valid
3	Pengembangan SDM 3	0,744	0,288	Valid
4	Pengembangan SDM 4	0,740	0,288	Valid
5	Pengembangan SDM 5	0,723	0,288	Valid
6	Pengembangan SDM 6	0,880	0,288	Valid
7	Pengembangan SDM 7	0,777	0,288	Valid
8	Pengembangan SDM 8	0,724	0,288	Valid
9	Pengembangan SDM 9	0,769	0,288	Valid
10	Pengembangan SDM 10	0,742	0,288	Valid

Sumber: Dokumen Pribadi Penulis (2026)

Tabel 2. Hasil uji validitas instrument variabel Y

No	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	R tabel	Ket
1	Kinerja Pegawai 1	0,830	0,288	Valid
2	Kinerja Pegawai 2	0,784	0,288	Valid
3	Kinerja Pegawai 3	0,731	0,288	Valid
4	Kinerja Pegawai 4	0,775	0,288	Valid
5	Kinerja Pegawai 5	0,788	0,288	Valid
6	Kinerja Pegawai 6	0,810	0,288	Valid
7	Kinerja Pegawai 7	0,740	0,288	Valid
8	Kinerja Pegawai 8	0,817	0,288	Valid

9	Kinerja Pegawai 9	0,726	0,288	Valid
10	Kinerja Pegawai 10	0,710	0,288	Valid
11	Kinerja Pegawai 11	0,756	0,288	Valid
12	Kinerja Pegawai 12	0,736	0,288	Valid

Sumber: data diolah (2026)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing butir pernyataan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} dan bernilai positif. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur memiliki keandalan dalam mengukur suatu dimensi. Artinya, instrumen tersebut akan memberikan hasil yang konsisten meskipun pengukuran dilakukan secara berulang kali. Apabila nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) lebih besar dari 0,60, maka variabel dan butir pernyataan yang diukur dinyatakan andal (reliabel) atau dapat dipercaya. Adapun hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel X (Pengembangan Sumber Daya Manusia) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan SDM (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	10

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) menunjukkan nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) sebesar 0,923. Karena nilai tersebut jauh lebih besar dari batas minimal 0,60, maka seluruh butir pernyataan dalam variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dinyatakan reliabel atau memiliki keandalan yang sangat tinggi untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	10

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) sebesar 0,936. Oleh karena nilai tersebut jauh lebih besar dari batas ambang 0,60, maka seluruh butir pernyataan dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan sangat reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi yang sangat tinggi untuk mengukur kinerja pegawai.

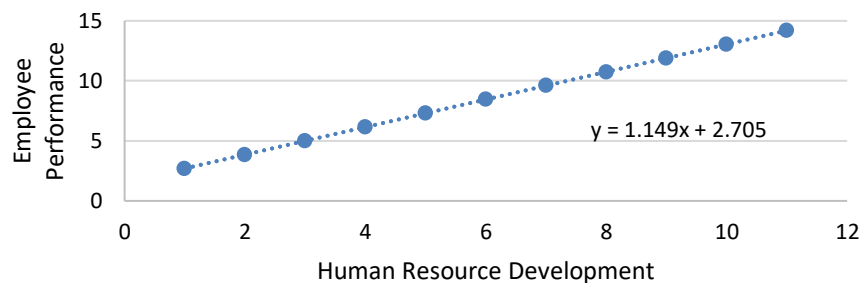
Selanjutnya, analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Kota Pagar Alam. Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan *software* statistik, diperoleh hasil analisis regresi linear sederhana yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.705	3.386		0,799	.429
1 Total Pengembangan SDM	1.149	.083	.899	13.793	.000

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas, setiap kenaikan satu satuan pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) diprediksi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 1,149 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas III Kota Pagar Alam. Tren peningkatan hubungan linear kedua variabel tersebut secara visual dapat dilihat pada grafik berikut:



Sumber: data diolah (2026)

Grafik 1. Hasil Regresi Linear Sederhana

Setelah itu data diolah dengan melakukan analisis koefisien korelasi (r) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Correlations			
		Total Pengembangan SDM	Total Kinerja Pegawai
Total Pengembangan SDM	Pearson Correlation	1	.899**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	47	47
Total Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.899**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	47	47

**** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

Sumber: Dokumen Pribadi Penulis (2026)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,899. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas (Pengembangan SDM) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan berarah positif. Arah positif tersebut menandakan bahwa semakin baik program pengembangan SDM yang diberikan, maka semakin meningkat pula tingkat kinerja pegawai. Selain itu, analisis koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Adapun hasil pengujian koefisien determinasi tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Korelasi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.899 ^a	.809	.804	2,476	1,859

Sumber: Dokumen Pribadi Penulis (2026)

Berdasarkan tabel *Model Summary* di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square* atau R^2) sebesar 0,809. Hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi pengaruh variabel bebas (Pengembangan Sumber Daya Manusia) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 80,9%. Sementara itu, sisanya sebesar 19,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu, untuk melihat signifikansi pengaruh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas III Kota Pagar Alam, dilakukan pengujian hipotesis melalui uji-*t*. Adapun hasil analisis uji-*t* tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji T

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	0,799	.429
	Total Pengembangan SDM	13,793	.000

Sumber: Dokumen Pribadi Penulis (2026)

Berdasarkan hasil uji-*t* pada tabel di atas, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Pengembangan SDM sebesar 13,793 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi tersebut jauh lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas III Kota Pagar Alam.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Karakteristik responden dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin laki-laki (87,2%) dan sebagian besar berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan persentase mencapai 89,4%.
2. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid.
3. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,923 untuk variabel X dan 0,936 untuk variabel Y. Karena kedua nilai tersebut berada di atas ambang batas 0,60, seluruh instrumen dinyatakan reliabel.
4. Analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 2,705 + 1,149X$. Koefisien regresi yang bernilai positif (1,149) mengindikasikan bahwa setiap optimalisasi yang dilakukan pada program pengembangan SDM secara konsisten akan diikuti oleh peningkatan kualitas kinerja pegawai.
5. Analisis korelasi menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif antara kedua variabel ($r = 0,899$). Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa Pengembangan SDM berkontribusi sebesar 80,9% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan

19,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Keberartian pengaruh ini diperkuat oleh hasil uji-*t* dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang berarti Pengembangan SDM terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Kota Pagar Alam.

Saran

1. Mengingat penelitian ini menunjukkan bahwa [Sebutkan Variabel Bebas Anda] hanya berkontribusi sebesar 80,9% terhadap kinerja, peneliti selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel Budaya Organisasi sebagai moderasi. Hal ini penting untuk melihat apakah kuatnya budaya kerja dapat memperkuat pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja pegawai di masa mendatang.
2. Berdasarkan hasil temuan yang menunjukkan adanya variasi kinerja yang belum terjelaskan, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menguji Motivasi Kerja sebagai variabel bebas tambahan. Pendekatan regresi linear berganda diharapkan dapat membedah sejauh mana motivasi intrinsik dan ekstrinsik mampu meningkatkan signifikansi pengaruh terhadap kinerja dibandingkan dengan model tunggal saat ini.
3. mengingat pentingnya peran atasan dalam mengarahkan operasional, disarankan untuk mengeksplorasi Gaya Kepemimpinan dalam model penelitian selanjutnya. Penggunaan regresi linear berganda yang mengintegrasikan gaya kepemimpinan akan memberikan wawasan lebih tajam mengenai bagaimana pola interaksi pemimpin memediasi atau menambah pengaruh variabel lainnya terhadap capaian kinerja.

Daftar Pustaka

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Riefmanto, Ed.; Edisi Pertama). Prenadamedia Group.
- Kuncoro, S. B. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Semangat Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kantor Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur. *EJournal Pemerintahan Inrtegratif*, 5(2), 234–245.
- Nurlaila, L. A. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 6(1), 062–072.
- Nurwibowo, F. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Sari Fatmalawati, D., & Noor Andriana, A. (2021). Pengaruh Citra Merek, Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Minat Pembelian Ulang Kosmetik Pt. Paragon Technology And Innovation. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 177–186.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* / Sugiyono (3rd ed.). Alfabeta.
- Suwatno, & Apriansa, D. J. P. (2012). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Wariati, N., Dahniar, & Sugiarti, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(3), 217–228.
- Wibowo, A. S. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas Ii A Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 655–663.